臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第150號

原　　告　徐敬豪
訴訟代理人　顧定軒律師（法扶律師）
被　　告　新竹物流股份有限公司
法定代理人　許育瑞
訴訟代理人　江禾畬
　　吳志元

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經臺灣士林地方法院裁定移送前來，本院於民國108年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國95年10月20日起，即受僱於被告公司擔任宅配貨車司機。伊於107年1月4日上午9時52分上班駕駛貨車，行經臺北市○○區○○○路與萬大路口時，經警攔檢盤查，對伊施以吐氣酒精濃度測試，測得其吐氣所含酒精濃度為每公升0.30毫克（即0.3mg/L），被告遂據此於107年1月5日未經預告即終止兩造勞動契約。然伊係前1日即107年1月3日晚間10時許下班後，與友人飲食摻有酒類之薑母鴨，並非於工作時喝含有酒精之飲料駕駛車輛，並未違反兩造工作規則第9條第1項第15款規定，被告終止勞動契約於法即有未合，伊已於107年1月11日新北市政府勞資爭議調解時，以被告終止勞動契約不合法為由，終止兩造勞動契約，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1、2項規定，請求被告給付資遣費新臺幣（下同）20萬0,437元，並依勞動基準法（下稱勞基法）第19條規定，請求被告發給原告非自願離職證明書等語。並聲明：㈠被告應給付原告20萬0,437元，及自107年2月5日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈡被告應發給原告非自願離職證明書。

二、被告則以：原告係因駕駛貨車執行職務期間，遭警方查獲酒

後駕車且吐氣酒測值高達0.3mg/L，觸犯刑法第185條之3公共危險罪屬實，符合兩造工作規則第9條第1項第4、15款所訂情形，伊依工作規則及勞基法第12條第1項第4款規定，不經預告終止兩造勞動契約，於法並無不合，原告以伊違法終止勞動契約而終止兩造勞動契約，並請求伊給付資遣費、發給非自願離職證明書，均無理由等語，資為置辯。並答辯聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自95年10月20日起，受僱於被告公司擔任宅配貨車司機，駕駛車種為3.5噸營業小貨車，平均工資為3萬5,748元。有原告員工履歷表、基本資料查詢表、薪資單、臺灣臺北地方法院107年度交簡字第418號（下稱另案刑事判決）為證（見士院訴字卷第31、32頁、調字卷第7頁正、反面、本院卷第45、55頁）。

㈡原告於107年1月4日上午9時52分上班駕駛貨車，行經臺北市○○區○○○路與萬大路口時，經警攔檢盤查，對其施以吐氣酒精濃度測試，測得其吐氣所含酒精濃度為0.30mg/L。原告因犯公共危險罪，經另案刑事判決判處有期徒刑2月（得易科罰金）確定。有另案刑事判決、被告全國前案簡列表為證（見本院卷第45至46、49至50頁）。

㈢被告於107年1月5日以上開事實，依兩造工作規則第9條第1項第4、15款、勞基法第12條第1項第4款，終止兩造勞動契約。有原告員工基本資料查詢表、新北市政府勞資爭議調解紀錄為證（見士院訴字卷第32、26、28頁）。

㈣上開事實，為兩造不爭執，並有上開證據為證，是此部分事實堪以認定，合先敘明。

四、本院之判斷：

㈠按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又該條款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行

受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院97年度台上字第825號裁判意旨參照）。依兩造工作規則第9條第1項第4、15款規定：「凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：……四、違反勞動契約情節重大。……十五、司機、SD、Dr於工作時喝含有酒精之飲料駕駛車輛或喝酒肇事。」（見士院調字卷第6頁正、反面）。查，原告自陳其係於107年1月3日晚間10時許下班後，於翌（4）日凌晨2時許，與友人飲食摻有酒類之薑母鴨，並非在工作時喝含有酒精之飲料乙節（見士院調字卷第3頁反面、本院卷第39頁），為被告不爭執（見本院卷第63頁），原告雖於工作執勤期間經警攔檢查獲其吐氣酒精濃度為0.30mg/L，仍非屬工作規則第9條第1項第15款所定之「司機於工作時喝含有酒精之飲料駕駛車輛或喝酒肇事。」之違規情事，是本件應審酌者在於：原告於工作執勤期間，經警攔檢查獲其吐氣酒精濃度0.30mg/L，是否違反兩造勞動契約或工作規則情節重大，符合上開工作規則第9條第1項第4款、勞基法第12條第1項第4款，被告得不經預告終止兩造勞動契約之事由。

㈡次按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；勞動契約者，謂約定勞雇關係之契約；民法第482條、勞基法第2條第6款著有明文。查，原告受僱於被告公司擔任宅配貨車司機，駕駛車種為3.5噸營業小貨車（見不爭執事項㈠），原告以駕駛貨車為其職務內容，其駕駛稍一不慎或意識不清，即可能肇致被告公司及他人嚴重之財產、生命之損害，被告公司亦需為其過失行為負連帶責任（參民法第188條規定），是以被告公司基於僱用人地位要求原告應保持上班時間精神狀況清楚、

穩定，自應屬合理之工作規則要求，亦為兩造勞動契約之重要之點，其理自明。次查，被告辯稱：伊自106年12月開始，就開始全面對所有司機開車送貨前進行酒測作業等語（見本院卷第38頁），佐以原告所陳：伊本應於107年1月4日上午7點上班，但因睡過頭，所以8點半到公司，不是刻意不接受酒測等語（見本院卷第39頁），足認原告對於被告前揭所述自106年12月起即對所有司機開車送貨前進行酒測作業之事實並未爭執。綜上各節，被告已於工作規則規定司機不得於工作時喝含有酒精之飲料駕駛車輛或喝酒肇事，復於各司機開車送貨前進行酒測作業，應認被告已禁止司機（含原告）於工作執勤期間其體內含有酒精成份，避免司機因其體內含有酒精成份，影響其駕駛行為致生事故（關於酒醉駕車對駕駛行為之影響，詳如後述）。

㈢依照交通部運輸研究所79年8月出版之「駕駛人行為之研究－酒醉駕車對駕駛行為之分析研究」報告指出，吐氣每公升酒精含量0.25毫克等於血液中酒精濃度（Blood Alcohol Concentration，簡稱BAC）百分之0.05（亦即每100毫升血液中含50毫克酒精），而（一）BAC到達百分之0.03至百分之0.05時，對駕駛能力之影響為：多數駕駛人心境逐漸變幻不定、視覺與反應靈敏性減弱、對速度及距離的判斷力差。對心理行為之影響為：觀察力逐漸欠缺、心情漸趨輕鬆、自信心增加、多話、精神狀態處於陶醉感。（二）BAC到達百分之0.05至百分之0.08時，對駕駛能力之影響為：反應遲鈍、駕駛能力受損、遲而不決或決而不行。對心理行為之影響為：情緒鬆散、感情與行為趨向誇張、肌肉不協調、精神處於興奮狀態。（三）BAC到達百分之0.08至百分之0.15時，對駕駛能力之影響為：判斷力嚴重受到影響、體能與精神協調受損、駕駛之體能困難增加。對心理行為之影響為：產生情緒異常現象、步伐不平穩、言語不清、反應惡劣、記憶及判斷力受損、精神處於錯亂狀態。（四）超過百分之0.15，對駕駛能力之影響為：視線搖晃、駕駛已進入恍惚狀態、判斷

及理解遭到扭曲、駕駛不穩定。對心理行為之影響為：意識不明、嘔吐、站、走及講話困難、責任感喪失、精神處於麻痺狀態。（五）超過百分之0.5，對駕駛能力之影響為：無法開車。對心理行為之影響為：爛醉如泥、失去知覺可能致死、精神處於昏睡狀態（見本院卷第105頁）。觀諸上開研究報告，並佐以道路交通安全規則第114條第2款規定，汽車駕駛人飲用酒類或其他類似物後其吐氣所含酒精濃度達0.15毫克或血液中酒精濃度達百分之0.03以上者，不得駕車，刑法第185條之3第1項第1款規定：駕駛動力交通工具而有吐氣所含酒精濃度達每公升0.25毫克或血液中酒精濃度達百分之0.05以上者，處2年以下有期徒刑，得併科20萬元以下罰金，可知汽車駕駛人飲用酒類後，其吐氣所含酒精濃度逾0.15毫克者，可確定該汽車駕駛人已受酒類影響，其吐氣所含酒精濃度逾0.25毫克者，已達不能安全駕駛之程度，其理自明。

㈣查，原告於107年1月4日工作執勤期間，經警攔檢查獲其吐氣酒精濃度0.30mg/L（見不爭執事項㈡），換算BAC為百分之0.06（即：0.30× 0.05/100÷ 0.25＝0.06/ 100），已嚴重影響原告之駕駛能力，此觀上開報告（二）敘述明確；況原告自陳：伊於事發當日因睡過頭，所以8點半到公司等語（見本院卷第39頁），益證原告體內所含酒精成份，已使原告之精神狀況並非清楚、穩定，而堪以駕駛貨車執行職務。又原告明知被告規定每日開車送貨前應行酒測作業，縱原告已有遲到情事，原告仍應進行酒測，非但可確認其精神狀況是否已達安全駕駛之程度，復可維護用路人之行車安全，惟原告不思此舉，逕行駕駛貨車執行職務，實已違反工作規則及兩造勞動契約且情節重大，是被告依工作規則第9條第1項第4款、勞基法第12條第1項第4款終止兩造勞動契約，於法並無不合。原告雖稱：伊並非在工作時間喝酒，且不知道飲食薑母鴨之店家加入酒精之程度云云，惟酒精效果具持續性，此乃公眾週知之道理，原告縱非於上班時間喝酒，但若其

於上班時間外飲酒已致影響其上班時之精神狀態，亦屬違反兩造勞動契約及工作規則，是原告上開主張，自不足取。另細繹原告援引臺灣高等法院91年度勞上易字第69號民事判決全文（見本院卷第97至102頁），其情節核與本件情節尚屬有間，不足為原告有利之認定，併此敘明。

㈤依勞退條例第12條第1、2項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。」，是雇主倘依勞基法第12條第1項所列各款規定終止勞動契約者，自無依勞退條例第12條規定發給勞工資遣費。查，被告依勞基法第12條第1項第4款規定，合法終止兩造勞動契約，已如前述，則原告以被告違法解僱而終止兩造勞動契約，並依勞退條例第12條第1、2項規定，請求被告給付資遣費20萬0,437元，為無理由，不應准許。

㈥按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次依就業保險法第11條規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職者。查，兩造勞動契約經被告於107年1月5日依勞基法第12條第1項第4款規定終止，已如前述，原告並非就業保險法第11條所稱之非自願離職之情事，而原告復未舉證其有何非自願離職之依據，則原告依勞基法第19條規定，請求被告發給非自願離職證明書，尚乏其據，不應准許。

五、從而，原告依勞退條例第12條第1、2項、勞基法第19條規定，請求被告給付原告資遣費20萬0,437元本息，並發給原告

非自願離職證明書，均無理由，不應准許。末本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　15　　日

民事勞工法庭　法　官　陳心婷

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　15　　日

書記官　黃炎煌